社員の皆様へのメッセージ

株式会社　イナテック
代表取締役社長　稲　垣　良　次

2013. 12
№244

『ホウレンソウ(報告・連絡・相談)』は命です

矢野先生にご指導いただいた言葉です。

「イナテックの社員さんはまじめで、素直な人たちが多いが『ホウレンソウ』がヘタくそです」とアドバイスをいただきました。

ホウレンソウは、人間で言う血液のようなもので血液が通じなくなったら命を落とします。血液の流れが止まれば死に至ります。それだけ会社(イナテック)にとって重要なものなのです。

ホウレンソウ上手は、仕事上手。ここで言うホウレンソウ上手というのは、常に上司に対して報告することにより上司とベクトルが合い、仕事が早くできるということです。

また、報告するということは“上司と夢を共有する”ことにもつながります。つまり問題点を共有化し、未来に向けてお互いの実力を知り、将来に向けてのロードマップが常にメンテナンスされながら形成されていくということです。

Q　貴方のお客様は誰ですか？

Ans　それは上司です！

ホウレンソウは、上司に自分を理解してもらう手段であり、また自分を売り込む手段なんです。だから『仕事のヘタな人』は、ホウレンソウをしない人になってしまうのです。

つまり、社長と“夢”を共有できない限り、お互いの存在はありえないし、会社として成り立たなくなってしまいます。

どんな事(昨日誰と会った、どこへ行った、どんな話をした、何を食べた etc)でも報告し、社長・上司の意思・感想・判断等を仰ぎ、ベクトルを合わせ、方向修正をしながら“夢”を共有するということです。

社長や上司も完璧ではありません。より多くの“報告”という情報を整理することによって問題を早く解決することができるし、会社の方向性を間違いない方向へ進めることが出来るのです。

矢野先生のアドバイスを真摯に受け止め、気持ちの良いイナテックにしようではありませんか。

感性の議論ではなく　科学的思考で！

これはダイヤモンドの2013年11月23日号の櫻井よしこ氏の記事から感じたことです。

原発の駄目さ加減を象徴する福島第一原発の汚染水のことです。

福島基準『汚染水を海に放出する基準』

- セシウム　1ベクレル／ℓ以下
- 放射性物質　25ベクレル／ℓ以下

そして日本の飲料水

『ペットボトルで売られている飲料水の基準』

- セシウム　10ベクレル／ℓ以下
- 平均的な人間の尿に含まれるカリウムからの自然放射能　50ベクレル／リットル

以上の比較で分かるように、福島基準は非科学的ですよ、ということです。

このことを「ニューズウィーク日本版」が“日本のメディアはなぜ論理的かつ科学的な報道が出来ないのかと、紙面上で批判しています。

国際社会では原発から出る汚染水は、ＡＬＰＳ（多核種除去設備）で放射性物質を取り除き、残るトリチウムを十分に希釈して海に放出している。なぜ、日本はそれが出来ないのかと、“ニューズウィーク紙”は言っている。

これから学ばなければならないことは、事実を事実として科学的思考で問題解決をしなければならないことです。今取り組んでいる、“TPM”がまさしくデータを証明するそのものなのです。

決して“感情”や“うわさ”“人の話”という非科学的感情の議論にはならないよう気を付けねばなりません。

そして、より正しい情報を得るための努力と、理解できる能力を身に付けなければならないということです。

このように海外からも指摘されている通り、今の日本の報道には冷静に判断できる力をつけていかないと、日本国民が大変間違った方向に進んでしまう危険があるからです。

イナテックの社員の皆さんもTPMを深化させ、学んで、『科学的思考』を身に付けていただき、いい仕事、いい生活、いい日本社会にしようではありませんか。まだ、日本は捨てたものではありません。

幸福度世界一の国をめざして！

社員の皆様へのメッセージ

株式会社　イナテック
代表取締役社長　稲　垣　良　次

2013. 11
№243

イナテック社員の皆さん
おめでとうございます

10月22日『TPM優秀賞審査委員会』が開催され、みごとイナテックがTPM優秀賞カテゴリーA部門を受賞することが出来ました。これもイナテックの社員の方々が一丸となって頑張っていただいた成果です。

カテゴリーA部門は全国で6社合格で、その中の一社がイナテックであります。

『設備に強い人づくり』をテーマとして取組んできました。ここまで成長していただいたイナテック社員の皆さんは「やればできる！」と自信を持って下さい。

アイシン・エィ・ダブリュの川本社長様からも祝電と生花をいただき、AW調達本部長　渡辺常務執行役員さんからも祝電をいただきました。イナテックの皆様のお蔭です。

これからこのようにお客様に評価いただいた事を実績として、効果を出すことです。

つまり、イナテックの使命であります「お客様に感動して喜んでいただくこと」それは「お客様に100％良品をお届けする」ことであります。

確かに昨年比で見ても品質実績は70％以上向上しております。もっと足元をかため“ダントツの品質のイナテック”をめざし、お客様に喜んでいただこうではありませんか。

これからもTPM特別賞を目指して参りますので、このチャンスにイナテック社員の方々は、このTPM活動を利用してご自分のスキルを磨いて、向上させてください。

これがイナテックの企業理念である「仕事を通して自分を成長させる」ことに繋がって行くことと考えます。本当にありがとうございます。

防ごう ロコモ

『ロコモ』というのは、「歩行など日常生活に必要な運動機能が低下した状態となる」ことで、「運動器症候群(ロコモティブシンドローム)」と呼ばれています。

ロコモは筋肉や骨・関節などの機能が衰え、要介護や寝たきりになるリスクが高い状態を示します。

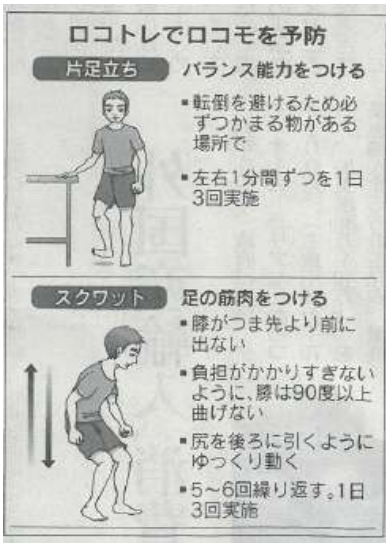
骨や筋肉の量は20歳～30歳代をピークに徐々に減少し、適度に体を動かしていないと60代以降、思うように動けなくなる例もあります。

「運動習慣ではウォーキングが普及しているが、太ももや尻の筋肉は強くならない」関節に過度な負担をかけずに筋肉を鍛えるのが重要で、ロコトレは必要最低限の内容で10分程度で済みます。ふくらはぎの筋力や下半身の柔軟性を付ける運動を常日頃から実行する習慣を身に付けることが大切です。

イナテックでは『ヘルスマチャレンジ』も終盤に入りました。我々中年組(稲垣社長・酒井部長・松井さん)は「片足立ち」「スクワット」を

毎休憩中にやっています。まさに“防ごうロコモ”です。

若者の皆さんも着実に老化が進んでいます。今から運動習慣を身に付け、健康で長生き人生を築いて下さい。



（日本経済新聞　2013年10月6日）

イナテックの品質大会は11月23日です。皆で「品質について考え」「改善の勉強」をして、“お客様に100％良品をお届けして、お客様に喜んでいただき感動していただく”ことをこの品質大会で誓い合いましょう。

めざせ『ダントツ品質　イナテック』

11月は品質月間

今年のテーマは

「価値ある品質で　新たな成長を！」

社員の皆様へのメッセージ

株式会社　イナテック
代表取締役社長　稲　垣　良　次

2013．10
№242

TPM優秀賞　カテゴリーＡ
― 第二次審査　無事終了 ―

イナテック全社一丸となった活動になり、本当に社員の皆様には感謝申し上げます。

また、再三にわたり、“言いにくい事”をあえて鬼になって苦言を呈していただいた本多常務、大変ありがとうございました。そして、それを支えTPM推進の陰の立役者である坂下課長にもお礼申し上げます。

稲村先生(名古屋工業大学名誉教授)と杉浦先生(JIPM審査員)には、適確かつ大変厳しいご指摘と、イナテックの将来に向けた有意義なアドバイスをいただき、感謝申し上げます。ありがとうございました。

第二次審査の中では、

・「いちいちＱ２サークル　鈴木(千)リーダーさん、大変素晴らしい！これからも頑張ってください。

・「二次審査の宿題に対する改善は100点満点です」

など各課ですばらしい講評を頂きました。

イナテック社員の皆さんのお蔭です。そしてここまで導いていただいた山田先生(JMACコンサルタント)には大変お世話になり、山田先生なしでは決してここまで来られなかったと思っております。本当にありがとうございました。

審査員の先生方のイナテックへの将来のアドバイスとして、

・現状把握をもっと徹底すること

・データを大切に、トレンドを管理すること

・切削と『振動』は非常に大切で、ダントツの品質と生産性には欠かせないものです

・加工点でクーラントはもっと綺麗に管理すべきです。ダントツの品質・生産性を目指す上での“キー”になります

等々、重要なアドバイスを頂きました。

審査終了後にコンサルタントの山田先生から感想とコメントをいただき、「どの事例も素晴らしい発表でした。99．9％合格でしょう！と自信を持って言える。今後はTPM活動パートⅡとして『継続賞・特別賞』を狙ってください。イナテックの皆さんは十分それだけの力を持っている！」とエールを頂きました。

まさしくこれから“他社との差別化”を図る第一歩が始まります。今後ともよろしくお願い致します。ありがとうございました。

トヨタ自主研指導者様の口癖

これはAW調達品質部　仕入先支援Ｇの方々からのご指導いただいた言葉です。

『巧遅は拙速に如かず（こうちはせっそくにしかず）』

意味は「仕事の出来が良くて遅いよりも、たとえ出来が悪くとも速くできる方が良いということ」です。

つまり“改善”するのに「あぁでもない、こうでもない」と検討・議論ばかりしていて、一向に行動に移さないのはダメだ、と言うことです。まず！やってみる。その結果を大切にして次のステップに進むことです。これはTPMで言うステップ展開とよく似ています。言い換えると、『改善は巧遅よりも拙速』であります。

快適な一日は朝にあり

これは、致知５月号「大自然と体心」に載っていた事と私の思いが重なった記事です。

「快適な一日を過ごすためには、朝起きたら最初にうがいをします。出来ればブラッシング（歯磨き剤は使わなくてよい）もします。口の中にたまっている唾（つば）をきれいに洗い流すのです。口の中には約七百種類の常在菌が生息しています。

睡眠中は唾液の分泌量が減るため細菌がどんどん増えて行きます。そのまま水を飲んだり、朝食を食べたりすると、増殖した菌を一緒に飲み込んでしまうことになります。

時にお酒を飲んで歯磨きもしないで寝てしまうと、細菌が過剰に増殖し、さらにアルコールと混ざると、朝になる頃には唾液が腐ったような状態になります。唾液の中に発がん性物質の『ホルムアルデヒド』が生じることも分かりました。その腐った唾液を飲み込むことが“咽頭がん”や“消化器系のがん”の原因になると考えております。したがって、朝起きたらまずはうがいとブラッシングです。」

イナテックは只今『ヘルスマ』に皆さんチャレンジ中です。その中に歯磨きが含まれているのはこれも一つの要因です。

私は８ヶ年前より毎月一回歯科医さんに歯のチェックと掃除をしていただいています。しかし、未だに汚れについて毎回指導いただいています。しかも一日最低２回、毎回ブラシを３種類使って磨いていてもこの状態です。

皆さんも歯磨きに関心を持っていただいて、健康な身体づくりをしていただきたいと思います。皆さんの健康は、イナテックの健康のバロメーターです。

社員の皆様へのメッセージ

株式会社　イナテック
代表取締役社長　稲　垣　良　次

2013．9
№241

『TPM 中小企業優秀賞』

イナテックが挑戦しております『TPM 中小企業優秀賞カテゴリーＡ』部門は今年度日本で7社しか挑戦していないようです。我々は全国で7社の仲間入りを目指しているわけです。

そして社員の皆さんのこの挑戦への“努力”には感謝申し上げます。また、確実にイナテック社員の皆さんは成長されてみえます。

この“TPM 優秀賞”挑戦の目的は、イナテック社員の皆様の『人財育成』が目的です。「設備に強い人づくり」「管理に強い人づくり」なんです。

この挑戦を機会に増々 TPM 活動体制を充実させ、名実共に『変化に強い企業体質を構築する』ことにあるわけです。

TPM 推進課はもっと強化させます。先日その推進課から発信された中で、

・時間を守る
・数字を大切にする

という準備事項が記されておりましたが“準備”というより常にそれが当たり前にできることを願っているわけですのでご理解いただきたいと思います。

「時間を守る」

これは当たり前の事です。

・発表時間は早くても、遅くてもダメ。与えられた5秒前で終わること。
・“時計”の時刻は合っていること。
・“時”を大切にすることは、仕事を大切にすること。（仕事の品質と同じ）

「数字を大切にする」

・数学・計算間違いなんて論外です。
・見やすい日付・見やすい単位
・データは必ず直近のもの（できれば“昨日”実績でなければならない）
・数字のだらしない人は仕事もだらしない。いい仕事が出来るわけがない」

やはりこれらの活動（TPM）は『人財の育成』なんです。

イナテックの企業理念でいつも申し上げているように「イナテックの仕事（TPM 活動）を通して自分を磨き、自分を成長させること」これがイナテックの社会貢献です。

そして１００％良品をお客様にお届けして、お客様に喜んでいただくことがイナテックの使命であるということです。

『報告・連絡・相談』

矢野先生から課長以上のマネジメント教育をしていただいています。その中でもやはり『報・連・相』が会社の基本であるとご指導いただいています。

NO. 239 号では

・“報告”は部下がするもの
・部下の上司への“報告”にどのくらい、どれくらいという「取捨選択」はない。全て報告する。

等々ご指導いただきましたが、その後追加して”報連相”で「気ばたらき」が鍛えられ、”報連相”のできる人は一流のビジネスマンで、上司は部下に対して『絶対させる！』覚悟が必要だということです。それは上司の愛情なのです。

それでも報告できない社員は成績も良くないし、報告できない社員は会社の付属品にしかすぎないということです。

また、上司は部下へ指示命令をはっきりさせる、部下は上司に報連相の徹底をするということです。

そして経営者（上司）は部下のすべての責任を取る使命がある。だから正しいか正しくないかの判断をあおぐ為にはありとあらゆる報告・連絡・相談をして社長（上司）が決断するしかないわけです。「報告・連絡・相談」の重要性を認識してください。

国歌「君が代」について

前回は天皇の崇高なお考えを紹介させていただきました。今回は「君が代」についてお伝えしたいと思います。

「君が代」は約１０００年前の「古今和歌集」に載っていたようです。

そして曲については、１８８０年　当時教師として日本に赴任していたドイツ人の音楽家フランツ・エッケルトが洋楽に和声をつけてくれたようです。

「君が代は　千代に八千代に…」の意味は、「日本及び日本国民が、いつまでも平和で栄えますように」という意味です。

「さざれ石の巌となりて…」というのは、「細かい石が（圧縮され）団結すると岩石になる（巌）」これは地質学発達以前にできた「君が代」が科学的にみて現代の地質学の理論にピタリと合っているのは不思議なくらいで、歌詞には非科学的なところが少しもないというのが地質学者の見解なのです。

日本の国歌「君が代」と外国の国歌、初代の天皇陛下より、代々の天皇陛下は日本国民を愛し、その幸せと日本国の発展とを祈って来られました。それに対し国民は、天皇を尊敬し、歌い続けた日本の国歌はなんと平和な歌だということです。

だから２０００年以上、天皇との関係は続いてきたのです。

参考までに、

・中国国歌

立て、奴隷となって
血と肉を繋がむ
よき国　われらが危機せまりぬ

今こそ戦うときは来ぬ
立て　立て　心合わせて敵にあたらん
進め　進め　進めよ

・アメリカ国歌

見よや朝の薄明かりに
たそがれゆく美空に浮かぶ
われらが旗　星条旗を

弾丸降る戦いの庭に
頭上高く翻る
堂々たる星条旗よ

おお　われらが旗のあるところ
自由と勇気共にあり

（出所　www5a.biglobe.ne.jp）

・フランス国歌

いざ祖国の子達よ
光学ある日ぞ来ぬ
我らを討たんと　暴君
血染めの禪はあがれり
聞かずや　野辺に吼ゆる
暴虐な兵士どもの声
彼奴らは汝が妻子を縊らんと
此方へ迫り来たり！
武器を執れ、市民よ！
隊列を組め！
前進　前進
かの不浄の血もて
我らの畑をば赤く染めん

（出所　raisel.web.infoseek.co.jp）

他国の国歌は直訳です。

日本の「君が代」はやはり素晴らしい我々日本国民にふさわしい国歌であるということを皆さんに事実として知って欲しいと願うばかりです。

ソチオリンピックも始まり、東京オリンピックも立候補中です。「君が代」を胸をはってみんなで歌おうではありませんか。

社員の皆様へのメッセージ

株式会社　イナテック
代表取締役社長　稲　垣　良　次

2013．8
№240

お陰様で20年です

この『社員の皆様へのメッセージ』もこの2013年8月号で20年継続することが出来ました。これも社員の皆様の支援のたまものと感謝いたします。

20年前、どうしてこのメッセージを始めたか、きっかけなど一度説明したいと思います。（10年偉大なり　20年恐るべし　30年にして歴史になる）

このメッセージを始めたきっかけは、日本経済新聞の記事で某会社の会長さんが社員さん向けに“メッセージを書いて、某会長の考え方を社員の皆さんに周知されているという小さな記事と出合ったことでした。

その記事を読んで私が思った事は、当時幡豆町に本社を移転し5ヶ年くらいが経過していました。ご多分に漏れず毎週月曜日に全体朝礼をし、毎回20分間くらい社員の皆さんの前で“お話”するというものでした。

よく考えて見ると、社員数200名、工場は幡豆・米津・平坂と3工場ありました。私自身は全体朝礼でずっと満足していたのですが、現実に朝礼に出席出来る人は半分くらいの社員さんに過ぎないと思うようになりました。

現実としては「夜勤の人」「時差の人」「他工場の人」は聞いていないということです。

尚且つ“スピーチ”ですから言った事が消えていってしまう、そんな事で本当に社員の皆さんにこの社長の考えていることが伝わっているだろうかと疑問に思うようになりました。そこで日経新聞に登場された某会長の記事と結びついた訳です。『よし、俺もやってみよう』と。

ところが文章を書くことが苦手というのは当時の弊社常務の神谷さんも良く分かって見えましたので「社長‼やめておかれた方がいいですよ。続けることは大変ですよ。社長の得意分野じゃないんですから…」とアドバイスを受け、一週間ぐらつき、迷いましたが、社員の皆さんに自分(社長)の考え方を理解して頂くことと、自分の今大切にしていること、今考えていることを文章で整理して社員の皆さんに伝えようと決断いたしました。

そして何よりも述べさせて頂いた事が文章として残ること、だからいい加減じゃいけないということが私の思いにはありました。

また、自分の書いたメッセージはあまり読み返さないようにもしています。なぜかと言いますと、同じ事を何度も書くということはそれだけ社長の思いが強いということです。

また、同じ事でも変化があるということは私の考え方が進化・深化したことだと思っておりますので、あまり過去に書いたメッセージは読み返さないようにしています。今現在と未来の思いを社員の皆さんにお伝えしたいからです。

なぜ『菜根譚』を載せ始めたのか？

当初この「社員の皆様へのメッセージ」は文章を書くのは苦手な私ですし、継続させねばな意味がないということで、「肩に力を入

れず」たとえば、出張した時の見た事や考えた事など、日記的に気楽に書かせて頂こうと考えていました。事実、あまりに大した文章ではなかったのが実態です。（劣等感のかたまり）

その時期に小学校の子供のPTA会長を仰せつかっていた時期でした。夕方小学校へ出向き、PTA活動の打合せの前後、当時の校長先生で井戸一夫先生のご指導を受けておりました。

先生の部屋の黒板にいつも“漢文”が書かれていたのです。井戸校長先生に「あれは何ですか」と尋ねたら、「“菜根譚”と言って中国明代末に書かれてものですよ」と言われ、井戸先生は週に一文ずつ書き携え読み続けてみえるということでした。「稲垣社長も読まれると勉強になりますよ」とお話しとアドバイスを頂きました。

私の下手くそな文章を皆さんに我慢して読んでもらっているのも辛いので、せめて“菜根譚”の一節ずつを月に一度皆さんにも紹介し、読んでいただけたらと思い載せさせていただきました。

そしてそれが何と、前集222詩、後集は135詩、合計357詩から出来ていることがわかり計算しました所、私の年齢が70歳の時、2022年にちょうど全集357詩が終わると気づかされました。

これはちょうど良い目標が出来た…と思う次第でした。

また道半ばですが、とりあえず2022年70歳まで（30年間）頑張って書き続けてまいりますので、宜しくお願い致します。

昭和20年8月15日
天皇陛下の「終戦の詔（みことのり）」

今年8月15日で終戦から68年が経ちました。我が日本も、今一度、我々の国は我々が守り発展させていくために行動を起こす時ではないかと考えております。

そんな時、終戦（1945年8月15日）に昭和天皇が『終戦の詔』をラジオ放送で発表され「朕深く世界の大勢と帝國ノ現状とに鑑み…」「朕は時運の趨く所堪へ難きを堪へ忍び難きを忍び・・・」という放送でしたが、“戦争が終わった”ということだけで昭和天皇が何を述べられていたのかと言うことを知らないのは私だけではないような気がしました。忠実に現代文にした「終戦の詔」を入手しましたので皆さんに紹介を致します。

昭和天皇は

・日本国民への感謝と世界繁栄
・日本と共に終始東アジア諸国の解放に協力してくれた同盟諸国への感謝
・未来永劫のために平和な世界を切り開きたい
・国を上げて一家の子孫にまで語り伝え誇るべき自国の不滅を確信し…
・正しい道を常に忘れず…

など素晴らしい崇高なお言葉を発せられていました。

もう一度今残された我々は昭和天皇陛下の世界平和の願いを実現するためにもこの『終戦の詔』を読み返していただきたいとの思いです。

このメッセージを20年間お読みいただき、大変ありがとうございました。感謝いたします。今後共皆さんのご指導宜しくお願い致します。

合掌

終戦の詔

「私は、深く世界の大勢と日本国の現状とを振り返り、非常の措置をもって時局を収拾しようと思い、ここに忠実かつ善良なあなたがた国民に申し伝える。私は、日本国政府から米、英、中、ソの四国に対して、それらの共同宣言（ポツダム宣言）を受諾することを通告するよう命じた。

そもそも日本国民の平穏無事を図って世界繁栄の喜びを共有することは、代々天皇が伝えてきた理念であり、私が常々大切にしてきたことである。先に米英二国に対して宣戦した理由も、本来日本の自立と東アジア諸国の安定とを望み願う思いから出たものであり、他国の主権を排除して領土を侵すようなことは、もとから私の望むところではない。

ところが交戦はもう四年を経て、我が陸海将兵の勇敢な戦いも、我が多くの公職者の奮励努力も、我が一億国民の無私の尽力も、それぞれ最善を尽くしたにもかかわらず、戦局は必ずしも好転していないし、世界の大勢もまた我国に有利をもたらしていない。それどころか、敵は新たに残虐な爆弾（原爆）を使用して、しきりに無実の人々までをも殺傷しており、惨澹たる被害がどこまで及ぶのか全く予測できないまでに至った。

なのにまだ戦争を継続するならば、ついには我が民族の滅亡を招くだけでなく、ひいては人類の文明をも破滅しかねないであろう。このようなことでは、私は一体どうやって多くの愛すべき国民を守り、代々の天皇の御霊に謝罪したら良いというのか。これこそが、私が日本国政府に対し共同宣言を受諾するように下命するに至った理由なのである。

私は、日本と共に終始東アジア諸国の解放に協力してくれた同盟諸国に対しては遺憾の意を表せざるを得ない。日本国民であって前線で戦死した者、公務にて殉職した者、戦災に倒れた者、さらにはその遺族の気持ちに想いを寄せると、我が身を引き裂かれる思いである。また戦傷を負ったり、災禍を被って家財職業を失った人々の再起については、私が深く心を痛めているところである。考えれば、今後日本国の受けるべき苦難はきっと並大抵のことではなかろう。あなたがた国民の本心も私はよく理解している。しかしながら、私は時の巡り合せに逆らわず、『堪えがたきを堪え忍びがたきを忍んで』、未来永劫のために平和な世界を切り開こうと思うのである。

私は、ここに国としての形を維持し得れば、善良なあなたがた国民の真心を拠所として、常にあなたがた国民と共に過ごすことが出来る。もしだれかが感情の高ぶりからむやみやたらに事件を起こしたり、あるいは仲間を陥れたりして互いに時勢の成り行きを混乱させ、そのために進むべき正しい道を誤って世界の国々から信頼を失うようなことは、私が最も強く戒めることである。

ぜひとも国を挙げて一家の子孫にまで語り伝え、誇るべき自国の不滅を確信し、責任は重くかつ復興への道のりは遠いことを覚悟し、総力を将来の建設に傾け、正しい道を常に忘れずその心を堅持し、誓って国のあるべき姿の真髄を発揚し、世界の流れに遅れを取らぬよう決意しなければならない。

あなたがた国民は、これら私の意をよく理解して行動して欲しい。」

社員の皆様へのメッセージ

株式会社　イナテック
代表取締役社長　稲　垣　良　次

2013．7
№239

「報告・連絡・相談」の意義

毎月イナテックの経営指導いただいている矢野先生より『報・連・相』について、厳しいご指導をいただきました。

特に『報告』の考え方であります。イナテックの空気を見ていると“部下の上司に対する報告が少なすぎて、イナテックのコミュニケーションがとれず、ベクトルが合わず適切な意思決定が行われないためにムダが多く、大変な労力を使い社員の皆が疲れている”と矢野先生は分析されています。

・“報告”というものは基本的には部下が上司にするもので、上司は部下に報告しなくても良いもの

・部下の上司への“報告”にどこまで・どのくらいetcの「取捨選択権」はない

・こと細かくすべてを上司に“報告”する義務がある。（たとえばお客様とゴルフに行った。どんなスコアーでどんな話が出たかetc）

“報告”した時上司がどう判断するのか、どんな感想を言うのか、それが『部下の学び』なんです。

部下の報告　→　上司のアドバイス
部下の報告　→　上司の決断の仕方
部下の報告　→　上司の行動パターン
部下の報告　→　上司の判断力（判断の仕方）

その上司の言葉（判断）を学ぶことです。

部下は上司への報告に対して“取捨選択”はない。逐一報告するからコミュニケーションが生まれ上司との『信頼関係』が出来、そこで始めて『権限移譲』が起こるわけです。

ここで勘違いしてはいけないのは、“権限移譲”されたからと言って「報告」しなくていいということは絶対にありません。権限移譲されたからこそ上司に報告し、“経営者の判断を学ぶ”ということです。

このような報告が出来る、だから一般社員の人たちから経営者（社長）までのベクトルが合い、正しい決断・行動が出来、気持ちの良いイナテックが創られるということです。

信頼関係（上司と部下）を堅固なものにするために事細かくすべてを毎日報告するよいくせを実行してください。（矢野先生、ありがとうございました）

ＴＰＭシリーズⅠ
“水平直角”から見えるもの・こだわり

ＴＰＭを指導いただいている山田先生から一次審査が終わった後、「あなたたちはまだ分かっていないのか、こんないい加減な整理・整頓で二次審査が合格するとでも思っているのか」と温かいご指導を頂きました。

それは徹底した「水平・直角」のことでした。我々も「こんなもんでいいだろう」「ここまでやったんだから」と慢心していました。山田先生のこだわり（頭の中）はそんなものではありませんでした。我々は心を入替え、もう一度挑戦いたしております。

建築家・池田武郎氏、工業デザイナー・水戸岡鋭治氏のお話しです。

「デザインというものは『整理整頓』が基本なんだ。どうしてここはこんなにすっきりしたんだろうと感じる時、そこには必ず整理整頓した人がいる。デザイン（整理整頓）によって空間が変化し、さらにそこにいる人たちの意識まで変わっていく・・・・そうやって皆で一目でわかるようにし、色のバランスや形の統一、使い勝手などを調整していく・・・・」

山田先生の厳しく温かいご指導の奥には、池田氏・水戸岡氏の言う『そこにいる人たちの意識まで変わってくる・・・・』があり、イナテックの社員の人たちの意識を変え、一流のＴＰＭマンになって欲しいという親心と思っております。皆さん、山田先生に感謝し、社員皆が変身して山田先生へのお礼に変えましょう。

『飯後百歩走、活到九十九』

これは中国のことわざです。7月は全国安全週間です。“安全”のもとはやはり身体の健康です。

この中国のことわざは

「食後に百歩あるけば九十九歳まで長生きできる」ということです。日本人の生活習慣病である肥満の主因は飲食してすぐ寝てしまうことのようです。

これを改めるために積極的改善策である「飯後百歩走」を実践しましょう。中国４００年の歴史に学びましょう。

私も会社での昼食後、筋トレやウォーキングをおこなっております。午後からの仕事がさわやかになります。皆さんも是非実行し、健康になって下さい。

社員の皆様へのメッセージ

株式会社　イナテック
代表取締役社長　稲　垣　良　次

2013．6
№238

平成25年度　全国安全週間

平成25年7月1日から7月7日までです。また、安全週間の実効を上げるために、6月1日から6月30日までを準備期間と定めています。

スローガン

『高めよう、一人ひとりの安全意識　みんなの力でゼロ災害』

この厚生労働省が主催の全国安全週間は昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という崇高な基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に実施されています。今年は80回目の年です。

イナテックも安全大会を全社員参加で実行致します。もう一度大会の目的を理解し『安心・安全な職場』を皆でつくり上げましょう。

コミュニケーションシリーズ(Ⅱ)
表示だけでは教育でない

イナテックの現場(事務所でも同じ)では、色々な表示・掲示がいっぱいあります。

ex.「ここに手袋を置かないでください。」
「このドアは締めて下さい」
「ワンポイントレッスン書」　etc

表示するのはいいのですが、『表示』して終わり、対策した事と勘違いしているんです。だから表示があふれ返っていると思うんです。

表示はあくまでも『教育の手段』であって、本人に伝え、部下に伝え、そして行動してもらって初めて対策になるということです。ひどい表示になると、誰が書いたか出所不明のものもあります。

また出しっぱなしの表示(数年・数十年前)も見受けられます。あくまでも表示することが目的でなくて、教育し実行・行動になるまで教え続けることしかないんです。

手を抜かない、教育に手を抜かない、ということです。そして教育履歴を残す、これが大切なことです。

コミュニケーションシリーズ(Ⅲ)
見て見ぬふりをする！

「知りません」「気が付きませんでした」何十年もやっていてそれはないでしょう、ということです。

私がイナテック企業理念の中で提唱させていただいている『仲良く喧嘩する』を実行して、隣の社員仲間に教えてあげる、そっと注意してあげる、そんな助け合いが必要なんです。

お陰様でTPM山田先生の受指導の成果で少しずつ皆でやる習慣がついて参りましたが、もっと仲間に気を遣ってあげるよう心掛けて下さい。

ＭＢＴＩの近藤先生のイナテックに対するコメントです。

「今回の研修を通じで、イナテックの組織としての可能性はとても大きいものがあると感じました。どのタイプにとってもキャリア形成の上で20代～30代前半はとても重要な時期です。リーダーあるいはリーダー候補者にとって、この時期に自分にあったリーダーシップを身に付けられたら、組織(イナテック)にとって大きな力になります。組織全体でチームワークを発揮出来れば、組織力が上がりやすい、助け合う企業風土を形成することが重要だと考えます。」

というコメントでした。

『仲良く喧嘩する』『みんなで助け合う』『全員参加のTPM』は近藤先生の言われている「組織全体でチームワークを発揮する」手段として有効だと考えております。

もちろんリーダーシップ教育・階層別教育は充実させていきますので、期待していてください。

“楽しさは向こうからやってこない”

『致知』の記事で「知好楽」について

「知らないより、知っている方がいいから勉強するって大事なんです。知っているよりも好きな人の方が勝つ。好きな人よりも楽しくやっている人の方がなお勝てる。」　中里良一社長

今どき勘違いしている人が多くて、「楽しくなければ意味がない」と、「楽しい」「楽しい」の大合唱なんです。けれども中里社長ははっきり言ってみえます。

「ただ、みんな楽しいという字を“らく”って読んじゃうんです。楽しいってことは“手を抜くこと”だと思ってしまっている。だからダメなんだ。片手間でやっている仕事なんて楽しいわけがない。楽しさは向こうからやってきません。仕事の真の楽しみというのは、一所懸命努力する中で創り上げていくものなんです。」

まさしくこの努力なくして楽しいなんてありえないことだと言うことを学ばせていただきました。ありがとうございます。

社員の皆様へのメッセージ

株式会社　イナテック
代表取締役社長　稲　垣　良　次

2013．5
№237

イナテック第51期スタート

この2013年5月1日より、イナテック51期がスタートいたします。

4月には各課の51期計画を確認させていただきました。前期(50期)は“増収減益”と経営者としては失格と言っていいほどの成績でした。

言い訳は自分で言ってもしょうがないと思っております。ただ、しっかり反省はせねばなりません。

〈第50期反省〉

・　真因の追及が出来ていない(改善の結果が会社の業績に繋がっていない)

・　会社方針が曖昧(目標値・管理項目が明確になっていない)

・　ベクトルが合っていない(活動方向がバラバラ)

・　方針展開のベースが固まっていない(日常管理が出来ていない)

・　社員の力量不足・教育不足(改善力・管理力)

以上です。これらは愚直にTPMを全員参加でしっかりやり続ければ必ず好転します。しっかり旗振りしますので追いついてきて下さい。

51期は中期5ヶ年計画の通過点です。『IGP2016(※)』に向けて目標を達成いたします。

○目的

『グローバルな競争優位性を確保するために企業体質を強化する。』

○目標

『2016年度に売上高経常利益率10％以上確保する。』

非常に高い目標ですが、達成させます。51期の売上高経常利益率は5.3％です。

みんなで協力して頑張りましょう。

(※)IGP2016

…INATEC GROBAL PLAN2016

コミュニケーションシリーズ(Ⅰ)
教えてない ＝ 伝わってない

第50期の反省でもありますが、

・真因の追及が出来ていない

・ベクトルが合っていない　等々

これもまさしくコミュニケーション不足によるものだと考えております。

先月に起きた“チップ（刀具）の付け間違いによる不良”もそうです。「改善係の人たちが改善し現場に表示した」それでおしまい。製造の人は「知らない」「聞いていない」と言う。それでおしまい。しかし現場は動いて行く、間違いが起きる。なんです。

本多常務が良いたとえ話をしてくれました。「隣の奥さんが我が家に黙って入ってきて、勝手にお料理を作っていた」貴方ならどう思いますか。貴方ならどうしますか。

きっと貴方なら「ちょっと待って下さい。ここは我が家のキッチンですよ。」「何をしてるんですか、勝手に入ってきて…。やめて下さい。」と言いませんか？

会社だとなぜ言わないんですか。改善する人もなぜ声をかけないんですか。声を掛けた

としても、相手の同僚が分かったかどうか顔を見ましたか。

製造の人も「ここは私の現場です。私が分かるように説明をして下さい。」納得したらとことん部下に教えてあげて、分かるまで教えてあげて、“分かったか”“理解したか”、部下の『行動』を必ず確認するのが係長・課長の仕事なんです。『教えていないし、伝わっていない』なんて最悪です。

現場の2S点検に毎日各部署に巡回させえいただいています。

ワンポイントが出しっぱなしで教育記録のないものが見受けられます。部署間も去ることながら、部署内も必ず『教え→伝え→覚えさせる』を実行してください。これが出来れば51期売上高経常利益率5.3％は必ず達成できます。なぜならやっていなくても利益が1.9％は出たのですから…。

・最後まで責任を打つ。

・最後まで責任を取る

・フェイス　to　フェイス

・ハート　to　ハート

です。

社内ローテーション

今回の職制異動で大切なローテーションを行いました。

職制異動(ローテーション)の目的は

・　仕事の標準化

・　問題点の洗い出し

・　問題点の未然防止(ロスの顕在化とロスの改善)

社員の皆さんは全員が良かれと思い、全社のためを思い、日々仕事をしていただいています。

だが、知らないうちに“マンネリ化”してしまい“感”で仕事をしたり、“いきおい”“自分なり”に仕事をしてしまうのが常です。だから新しい発想で社員一人ひとりが業務改善して頂きたいのです。

異動対象者の方への説明は今後も十分させていただきます。会社は皆さんの能力を120％引き出してあげるためにローテーションを考えております。銀行のように3日間で引き継ぎを終えられるくらいの業務標準化・2Sができるように聖域なきローテーションを強化致しますので自分が成長できるチャンスと頭を切り替え頑張りましょう。よろしくお願い致します。

お詫び

4月号の社員の皆様へのメッセージに235号と記載しておりましたが236号の誤りです。お詫びして訂正いたします。

社員の皆様へのメッセージ

株式会社イナテック
代表取締役社長　稲垣良次

2013. 4
№236

2013年度新入社員諸君
イナテック入社おめでとう

新入社員の方々への言葉「小さな人生論」から

・大切なのは与えられた縁をどう受け止めるかである。そしていかに勝因を創るかである。よき人に交わり、よい縁をさらに発展させ心を養い、真実の学びを学び続けていく人生を心掛けたいものである。

・「どんな仕事でも徹すれば、その仕事を中心に無限と言っていいほど広がっていくものだ」　…松下幸之助

「仕事は決して手を抜いてはならない」

「人生は投じたものしか返ってこない」

「成功不成功は能力ではなく真剣如何である」

・与えられた環境の中でひたすら生きる者は美しい。

以上の言葉をプレゼントします。そして『初給与』の中から必ず両親に感謝のしるしとして贈り物をしてください。

今ここに、ここまで育てていただいたのは両親がいるからで、両親がいなかったら貴方はこの世に存在しないわけです。これからは一人立ちして両親に恩返しする番なんです。

ＴＰＭ優秀賞　カテゴリーＡ
第一次審査結果

『合格です』

皆さん本当にありがとうございました。ここまで活動の成果を出せたのも皆さんのご協力のお陰です。ありがとうございました。

合掌

しかし実際の審査員の先生の評価は「良くやりました。一応合格です。」「第二次審査までに完成させてください」とのことでした。

つまり、

一、イナテックＴＯＰから課レベルまでと分科会の活動の筋（ストーリー）がバラバラでまだ分かっていない。

二、“原因”が『現象系』であり、要因系で把握されていない。

三、一所懸命活動しているけれど、効果が出ていないんです。だからやりがいにつながらないんです。

というご講評でした。

我社の弱点と問題点を一瞬で見抜いていただきました。ありがたい審査でした。

イナテックの弱点・問題点がはっきりと見えました。

9月の第2次審査に向け、ベクトルを合わせ頑張りましょう。よろしくお願いいたします。

中国から飛来するＰＭ２・５よりも「受動喫煙の影響の方が大きい」

こんな見出しで、２０１３年３月１０日の日経に載っていた記事を紹介します。

「禁煙席のない居酒屋、北京並み」

自由に喫煙できる居酒屋のＰＭ２・５の濃度は空気１立方メートルあたり５６万８２７０グラム。中国政府が「最悪」と評した時の北京市の大気とほぼ同じ水準だ。（禁煙学会に所属する医師たちは２００６年頃からたばこのＰＭ２・５の問題を扱ってきた）

産業医科大学の教授は「屋外の汚染を怖れるのなら、喫煙可能な喫茶店や飲食店を怖がってほしい」と話す。

空気清浄機を使っても、たばこのＰＭ２・５を取り除くのは難しい。ベランダなどでたばこを吸う「ホタル族」は少なくないが、ＰＭ２・５はサッシの隙間から入り込む他、呼気に含まれたり、衣服に付着したりするために、室内に持ち込んでしまうという。

問題は大気中に漂うＰＭ２・５よりもたばこの煙の方が有害性が高いことだ。

様々な調査から「受動喫煙による死亡リスクはＰＭ２・５の値よりもはるかに高い。」と教授は強調する。

完全分煙にするか、室内を全面禁煙にしないと効果は薄い。国立がんセンターの推定では、受動喫煙で死亡する人は年間６８００人に達する。

さあ皆さん、たばこはやめましょう。貴方だけでなく、隣の人に悪影響があるのがお分かり頂けたと思います。

参考までに

『たばこによる身近な環境のＰＭ２・５濃度』

環境省が定めた外出禁止の目安	７０Ｐ
完全には分煙されていない居酒屋	３２０Ｐ
ひどい時の北京市の濃度	４００Ｐ
自由に喫煙できる居酒屋	５６０Ｐ
車内で一人が喫煙した時	１０００Ｐ

社員の皆様へのメッセージ

株式会社イナテック
代表取締役社長　稲垣良次

2013. 3
№235

社員意識・幹部意識・経営者意識

致知2013年2月号

ビジネスマンの意識には、社員と幹部意識と経営者意識があります。新人の人でも経営者意識を持っている人もいれば、部長でも社員意識で仕事をしている人がいます。

肩書きはどうであれ意識は自由です。我々は常に経営者意識で仕事をしたいと考えております。

イナテックでは、京セラの『アメーバー会計』を導入しています。まさしく各課を会社と見立てて、課長さんも経営者意識になっていただくために特訓中です。

そこで上司（社長）が部下（幹部）に意識のズレを感じて不信感を抱く五つの行動があります。

一　陰で上司（社長）を批判しているのが耳に入る。
二　報告せず指示を勝手に変える。
三　失敗を隠す。
四　労働者意識を感じる。
五　業績不振など、いざという時に逃げる。

などです。

肩書きは決して「ご褒美」ではなく、仕事を発展させる為にあることなんです。

また、それぞれの管理・監督の方々に『役職手当』がそれなりに支給してあります。その役職手当は部下とのコミュニケーションを取るための『交際費』であると矢野先生から教えていただきました。

だから色々な意味で「経営者意識」を持っていただき、人間の器を広げて頂きたいということです。

チーム（会社・TPMサークルetc）メンバーが全員で持たなくてはならない心構え

（矢野先生塾より）

①　やる気と目標志向
管理者（課長・係長）は、目標を明確にしてチームのやる気を起こさせる。

②　進んで責任を負うこと
チームのメンバー（社員一人一人）は何らかの責任を必ず持っています。他人（上司・部下）に責任を転嫁したり、人を非難したりしてはいけません。経営者意識を持って発生してくる問題を乗り切ることです。

③　協調性
チームの皆は新しいアイデアを出し、部下の意見に耳を傾け、人間として向かい合い、行動することによって部下は最高の鵜力を発揮します。

④　積極的・肯定的な行動
部下が仕事の士気を下げるような動・言動を取った時は、しっかり注意する。

・非生産的な部下に対して叱らない。

・配置転換もさせない。
・公然と反抗している部下
・予算・目標を守らない。

部下には厳重注意が必要で、ある時にはその分子を排除しなくてはなりません。

これらが、チーム全員が持たなくてはならない心構えです。ＴＰＭ活動においてもチームワーク・コミュニケーションが必要ですので宜しくお願い致します。

「数字と時間に」こだわり大切にしよう

３月１４日はＴＰＭ優秀賞カテゴリーＡの一次審査の日です。その際『ＴＰＭ実施概況書』を皆さんに作成いただいています。私も確認させて頂きましたが、数字の違い、単位の違いや不明確な所もあり、やはり事実を事実として数字で証明する習慣に変え、もっとこだわりたいと思います。

また、発表する機会も多くなってきました。審査員の方々やお客様にいかに分かりやすく明確にご理解頂くために練習する必要があります。

そのためにも、『発表時間厳守』は基本中の基本です。アナウンサーでいうと持ち時間の２秒前で終わるのが常識のようです。早すぎても問題です。

発表（プレゼン）の１００％良品を目指そうではありませんか。近道はありません。練習に次ぐ練習しかないようです。手を抜かず頑張り、良い習慣を身につけましょう。

こわい時間のお話

「６時２０分前」と若い当社の社員が言っていました。我々は普通は『５時４０分』と指すことが常識で、当たり前と思っていました。

ところが、若い社員はなんと『６時２０分ちょっと前』のことだと言うことが分かりました。

どこで日本語がこんなに変わってしまったのか定かではありませんが、２０代から３０第後半の人たちが本当に使っているようです。

だから同じ日本語でも正確に確認をしてコミュニケーションを取らないと、大変な間違いになってしまうということです。これは若者が・・・云々ではなく、先輩の我々が諭し教えて行かなくてはならないことなんだと思います。皆さんご注意あれ。

社員の皆様へのメッセージ

株式会社イナテック
代表取締役社長　稲垣良次

2013．2
№234

イナテック
2013年度・TPM優秀賞
カテゴリーＡに挑戦

イナテックは今年、３月14日にTPM優秀賞のカテゴリーＡの第一次審査を受けます。TPM優秀賞というのは、難しい順番で表現すると

一、　TPMアドバンスト特別賞
二、　TPM特別賞
三、　TPM優秀継続賞
四、　TPM優秀賞　カテゴリーＡ
五、　TPM優秀賞　カテゴリーＢ
六、　TPM優秀賞　カテゴリーＣ

以上の６部門があります。

イナテックが受審するカテゴリーＡは全社対象で、つまり会社として販売・製造・間接・工場が一緒に審査いただく優秀賞です。

カテゴリーＢは、工場部門のみ、製造部のみの審査です。

カテゴリーＣとは、『５Ｓ』のみのステップ展開だけで受審する部門優秀賞です。

イナテックの受審するカテゴリーＡの2012年度実績は、AW様の関連会社のシーヴイテックを含め全国でたった３社のみでした。

そしてこの“TPM優秀賞”を世界レベルで見てみますと、2011年実績のカテゴリーＡは、全世界61社中４社が日本の会社です。

ちなみに

インド	16社
タイ	５社
日本	４社
中国台湾	４社
韓国	１社

という状況です。

よく考えて見ると、日本の技術力、現場管理力、仕事力は本当に大丈夫だろうか？ということです。

昔はこのTPMは日本の『お家芸』だったんです。本当にこれでいいんだろうか、やはり将来はインドやタイ、中国に負けてしまってもおかしくない状況です。日本の賃金の１／10・１／15の国の人たちが真剣にTPM優秀賞の合格に向けてこんなに頑張っています。

イナテックもまだ遅くはありません。イナテック全社一丸となってこのTPMをやり続け経営実績を上げれば生き残れる可能性は多いにあります。いや、必ず生き残れます。

３月14日（木）第一次本審査に向け、全力投球を全員で挑戦し合格しましょう。

皆さん宜しくお願い致します。

なぜ“額”を出すのか

船井総研の小山政彦氏から教えていただいた事です。

『ＴＰＯに応じて男は男の何を出して良くて、何を出してはいけないか、女性は女性の何を出して良くて、何を出してはいけないかということを考えなくてはならない。

髪型ひとつとっても説明できる。入社式に必ず言うのは、人間は額を７割以上出さないと信用されないということです。学生時代のように髪の毛で額を隠している人は社会では認められません。

本音でものを言わないと相手は思うからです。仕事をしていく覚悟があったら髪型から変えていく必要があります。

女性にも言えます。女性がお客様に話を真剣に聞いて欲しければショートカットにするか、長い髪の毛だったら後ろに束ねることが大切だということです。

しかし一方では水商売・スナック・クラブなどで働く女性は髪の毛で額や顔すら隠した方がいいと言えます。

怪しげに秘めた部分を感じさせ、ある種の女らしい魅力を醸し出すからです。

このような仕事に対するけじめや、ＴＰＯを考えなくてはならないということです。』

まさに小山氏の言われるごとく、一流のビジネスマンで額を隠している人はいませんし、みなさんよく見てください。最近の大阪市の橋下市長は額を出しています。（以前は額を隠していました）

それは彼の仕事に対する“覚悟”の表れと、人に信用されたいという行為だと思います。

イナテックの社員の皆さんも、もう一度考え実行して、プロとして仕事に対する覚悟を決めて下さい。素晴らしい仕事ぶりに変わるのは間違いないと思います。

※ＴＰＯ

Ｔｉｍｅ（時間）、Ｐｌａｃｅ（場所）、Ｏｃｃａｓｉｏｎ（場合）の頭文字をとって、「時と場所、場合に応じた方法・態度・服装等の使い分け」を意味します。

社員の皆様へのメッセージ

株式会社イナテック
代表取締役社長　稲垣良次

2013. 1
№233

二〇一三年
謹賀新年

笑いなさい
　笑おうよ
笑顔が笑顔を
　連れてくるから

これは河村武明さんからいただいたお年賀です。

素晴らしい詩をいただきました。我々が忘れかけていた言葉、笑顔です。この一年、やはり笑顔でみんなで前向きに頑張ります。

今年も宜しくお願い致します。

二〇一二年を振り返って

○稲垣汽車配件(平湖)有限公司竣工式

イナテック平湖工場が完成し、11月8日に竣工式を行いました。200名ものお客様をお迎えして中国人の社員の方々に頑張って接待していただきました。イナテックの中国人スタッフの方々のセンスや動きは見習う必要があると感じました。

○“社長”の還暦

みなさんにお祝いしていただき、**ありがとう**ございました。第2の人生のスタートの思いで、イナテックの為に礎を築きます。

○創立60周年の記念社員旅行

国内外8ヶ所に分かれて、社員の方々とその家族の方々に参加していただき**ありがとう**ございました。65周年に向けて頑張りましょう。

○ベトナムエンジニア・実習生来日

ベトナムのエンジニアの方と、実習生の方々がイナテックに入社されました。

ベトナムの方々に技術や文化、日本語を教えてあげ、スキルアップしていただくと同時に我々日本人もベトナムの人たちの“笑顔”“素直”“勤勉さ”“スピード”を学ぶ必要があります。

ベトナム実習生、エンジニアの皆様、ようこそ。そして**ありがとう**ございます。

○新生TPM活動

イナテック企業理念と合致したTPM全社展開を目指しました。

二〇一三年の見通し

国内ではトヨタニュー「クラウンHV」が立上がります。

中国のイナテック平湖では、7月よりトヨタエントリーファミリーカーに搭載のSS系A／Tが立ち上がります。

また、二〇一四年一〇月立上げの新規受注品も決定いたしました。

それは、上海VW「ラピーゴ」、一汽VW「ジェッ

タ」に搭載されるFF系A／Tです。

そして、今年は次期戦略ターゲットを明確にする年で、二〇二〇年の売上確保に向け、次世代FF系A／Tの受注へ繋げ更なる飛躍を目指す年です。

めざせ二〇一三年度

TPM優秀賞カテゴリーA

第一次審査が3月14日に決定しました。

TPMを通して「人づくり」「人間力向上」が目的ですが、イナテックの使命（ミッション）としては、『お客様に100％良品をお届けする』事です。

そして日本一お客様を感動させる技術集団イナテックになることです。

今の調子でもう少しスピードを上げれば大丈夫です。常日頃の社員の皆様の頑張りに感謝いたします。**ありがとう**ございます。

「ありがとう」と今日一日どれだけ言えるか、トライしてみましょうか。

ありがとうの数の分だけ幸せを引き寄せられます。

今年一年、宜しくお願い致します。

ありがとうございました。